

蹇卫平给人的印象比较腼腆，讲话慢声细语，作为皖北煤电集团公司钱营孜矿综掘一班班长，蹇卫平认为自己是相当平凡的。从 1985 年初中毕业进入煤矿工作以来，只是做了自己应该做的，同时也是自己喜欢做的事情，如勤奋学习、钻研技术、敬业奉献等。而周围的同事却把他看成一颗“蓝领之星”，这源于他技术过硬、经验丰富，对锚网支护工艺有着精湛的控制技术。在安徽省锚网支护推广应用现场会上，他率队施工的 3211 风巷成为观摩的唯一“示范工程”。

脱颖而出显身手

2009 年初，蹇卫平从祁东煤矿调入钱营孜矿前，已在掘进摔打了 16 年。来到钱营孜矿，他工作积极主动，吃苦耐劳，勤于思考，刻苦钻研，短短两年就脱颖而出担任班长。凭着过硬的操作技能和强烈的责任心，他多次发现并正确及时处理了生产过程中的重大险情。他积极参与技

白庄矿“四有四无”强化班组管理

班组是企业的组织细胞，是安全管理的最小单元，山东能源肥矿集团白庄矿将安全管理关口前移，重心下移，夯实基础，以“四有四无”强化班组管理，筑牢了矿井安全大堤。

班组有制度，管理无漏洞。该矿建立了完善了班组安全生产责任制、班组安全行为规范、现场交接班制度、材料管理办法、工程质量施工标准等一系列规章制度，做到了人人有担子、事事有责任，层层抓落实，形成了员工对班组长、班组长对班组、班组对区队的“三级联动”安全责任考评体系，促进了班组各项工作始终处于制度化、规范化、程序化的运作轨道。

安全有目标，作业无“三违”。该矿把“安全零事故”作为管理的第一目标，各班组结合实际，制定出班组安全管理的目标和要求，使班组成员在生产过程中做有要求，干有目标。同时，不断加强对员工的安全教育，使员工自觉做到不仅严格要求自己不“三违”，而且广泛监护周边人员的安全，积极抵制“三违”行为，使班组成员认准一个目标，形成一股合力，确保人人按章作业。

操作有规程，设备无缺陷。该矿对班组现有的岗位均制定了安全操作规程，并认真推行“手指口述确认法”，让班组成员把操作规程牢记在心里，落实在行动中。在班前，对使用的设备首先进行试运转，班中加强对设备的巡检，班后对设备的运转情况实行报告制度，以便及时消除设备的不安全状态，保证台台设备班班安全运行。

检查有记录，环境无隐患。该矿要求各班组工作现场所使用的工具实施定置管理，对现场检修临时堆放的物资设专人看护，防止事故发生。同时，加强班组日常检查工作，设置了《安全检查记录》，就检查中发现问题、改进措施、落实情况、整改时间等情况一一进行登记，整改不了的问题及时上报，真正做到作业环境无隐患，班组安全有保障，切实保证班组安全生产。（周军）

华丰煤矿坚持五化标准加强班组建设

山东能源新矿集团华丰煤矿坚持五化标准加强班组建设，夯实了安全管理的根基，推动了企业可持续安全发展。

坚持学习工作化。该矿坚持以“技能大赛、手指口述、导师带徒、五小创新”活动为平台，注重其活动的连续性。班组长把“四项主题实践”活动作为一项管理职责，每一天每一班坚持组织开展好。同时，注重班组学习内容的系统性。学习内容结合班组岗位的工作特点，做到了简洁、明了、系统，让职工好学易记。注重学习的灵活性。严格按照“每周一题、每班一问、每旬一查、每月一考、每季一比”的安全

术攻关和技改技措项目，积累了丰富的经验，提高了驾驭综掘施工工艺的能力，先后在集团公司和矿上举办的技术比武中获得一等奖，曾因在推广应用锚网支护新技术上推广应用，获公司劳动模范。

2009 年 7 月，蹇卫平来到掘进一班参加 3213 工作面会战。为了挽回因地质构造造成的工期延误，他大胆尝试，并精心计划、巧妙安排，突破多年来一直沿用的架棚施工，改为锚网支护，他见缝插针、环环相扣、交叉安排进尺任务。考虑到掘进是断层内会影响到锚网支护，他采取长钻探孔，超前支护、光面施工等“组合拳”，做到了过断层和进尺两不误，真可谓“艺高人胆大”。使用新的施工工艺，不但把影响的时间抢了回来，还让“华东第一面”——储量达 600 万吨的 3213 工作面提前 11 天贯通，缓解了生产接替的

“燃眉之急”。

技能精湛攻难关

2011 年元月，集团公司重点工程 3211 风巷综掘机频繁出现故障。蹇卫平仔细对输送压力、输送程序运行进行全程跟踪分析，断定可能是某反馈的信号出现偏差，导致在气阀未开的情况下，综掘机操作系统提前动作，使得机器频繁发生故障。他及时调整了气动装置，由此在较短的时间内成功地解决了综掘机频繁出现故障的难题，创下了月进 488 米的好成绩。

2009 年以来，蹇卫平通过技术创新，解决了锚网基岩窥视问题，又及时总结归纳操作中先进的方法，在集团公司各班组推广，使装锚网基岩窥视成为掘进系统的“规定动作”，保证了巷道质量，杜绝了事故。

“金牌班队长”刘玉华“五心”工作法赢得职工尊重

安徽淮北矿业“好矿哥”、童亭矿炮采三队队长刘玉华在工作中坚持以人为本，把员工当亲人，用“热心、诚心、耐心、真心、细心”来换取全班员工对班组工作的“忠

心”，从而在班组中营造出浓厚的“家”文化氛围。炮采三队连续三年在安全效果、工程质量、职工收入等指标评比中，始终保持在全矿各班队的前列。8 月 17 日，刘玉华又

被评为矿“金牌班队长”。

图为工友们兴奋地将刘玉华抛向空中，共同庆祝他载誉归来。

陈磊 摄影报道

考核的主要依据。

强化班组竞赛精细化。开展了优秀班组长评选活动，每月按照班组长月度工作考核细则严格考核，最后根据月考核分从高到低的顺序，评选优秀班组长，分别给予 150—200 元的奖励。在操作人员中开展了“星级员工”评选活动，各基层队对照评选条件和精细化考核得分，每月按职工人数的 10% 评选出“月度之星”，当月被评为矿“月度之星”的由各队给予 100 元的奖励，次年根据获得的次数多少享受相应的“星级员工”津贴。同时，对评选出的“月度之星”，矿还在电子显示屏上滚动播放，在全矿职工中掀起了人人争当先进的热潮。截至目前，矿已连续安全生产 1130 多天。（潘平）

强化验收考核精细化。要求各

区队班组建立精细准确的工作质量验收考核标准，每日对作业任务、安全进行验收和考核，根据每名职工工作量完成情况进行终结

评定和跟踪了解，并作为工资绩效

考核的主要依据。

强化班组竞赛精细化。开展了

优秀班组长评选活动，每月按照班

组长月度工作考核细则严格考核，

最后根据月考核分从高到低的顺序，

评选优秀班组长，分别给予 150—

200 元的奖励。在操作人员中开展

了“星级员工”评选活动，各基层

队对照评选条件和精细化考核得分，

每月按职工人数的 10% 评选出“月

度之星”，当月被评为矿“月度之

星”的由各队给予 100 元的奖励，

次年根据获得的次数多少享受相应

的“星级员工”津贴。同时，对评

选出的“月度之星”，矿还在电子

显示屏上滚动播放，在全矿职工中

掀起了人人争当先进的热潮。截至

目前，矿已连续安全生产 1130 多

天。（潘平）

考核的主要依据。

强化班组竞赛精细化。开展了

优秀班组长评选活动，每月按照班

组长月度工作考核细则严格考核，

最后根据月考核分从高到低的顺序，

评选优秀班组长，分别给予 150—

200 元的奖励。在操作人员中开展

了“星级员工”评选活动，各基层

队对照评选条件和精细化考核得分，

每月按职工人数的 10% 评选出“月

度之星”，当月被评为矿“月度之

星”的由各队给予 100 元的奖励，

次年根据获得的次数多少享受相应

的“星级员工”津贴。同时，对评

选出的“月度之星”，矿还在电子

显示屏上滚动播放，在全矿职工中

掀起了人人争当先进的热潮。截至

目前，矿已连续安全生产 1130 多

天。（潘平）

考核的主要依据。

强化班组竞赛精细化。开展了

优秀班组长评选活动，每月按照班

组长月度工作考核细则严格考核，

最后根据月考核分从高到低的顺序，

评选优秀班组长，分别给予 150—

200 元的奖励。在操作人员中开展

了“星级员工”评选活动，各基层

队对照评选条件和精细化考核得分，

每月按职工人数的 10% 评选出“月

度之星”，当月被评为矿“月度之

星”的由各队给予 100 元的奖励，

次年根据获得的次数多少享受相应

的“星级员工”津贴。同时，对评

选出的“月度之星”，矿还在电子

显示屏上滚动播放，在全矿职工中

掀起了人人争当先进的热潮。截至

目前，矿已连续安全生产 1130 多

天。（潘平）

考核的主要依据。

强化班组竞赛精细化。开展了

优秀班组长评选活动，每月按照班

组长月度工作考核细则严格考核，

最后根据月考核分从高到低的顺序，

评选优秀班组长，分别给予 150—

200 元的奖励。在操作人员中开展

了“星级员工”评选活动，各基层

队对照评选条件和精细化考核得分，

每月按职工人数的 10% 评选出“月

度之星”，当月被评为矿“月度之

星”的由各队给予 100 元的奖励，

次年根据获得的次数多少享受相应

的“星级员工”津贴。同时，对评

选出的“月度之星”，矿还在电子

显示屏上滚动播放，在全矿职工中

掀起了人人争当先进的热潮。截至

目前，矿已连续安全生产 1130 多

天。（潘平）

考核的主要依据。

强化班组竞赛精细化。开展了

优秀班组长评选活动，每月按照班

组长月度工作考核细则严格考核，

最后根据月考核分从高到低的顺序，

评选优秀班组长，分别给予 150—

200 元的奖励。在操作人员中开展

了“星级员工”评选活动，各基层

队对照评选条件和精细化考核得分，

每月按职工人数的 10% 评选出“月

度之星”，当月被评为矿“月度之

星”的由各队给予 100 元的奖励，

次年根据获得的次数多少享受相应

的“星级员工”津贴。同时，对评

选出的“月度之星”，矿还在电子

显示屏上滚动播放，在全矿职工中

掀起了人人争当先进的热潮。截至

目前，矿已连续安全生产 1130 多

天。（潘平）

考核的主要依据。

强化班组竞赛精细化。开展了

优秀班组长评选活动，每月按照班

组长月度工作考核细则严格考核，

最后根据月考核分从高到低的顺序，

评选优秀班组长，分别给予 150—

200 元的奖励。在操作人员中开展

了“星级员工”评选活动，各基层

队对照评选条件和精细化考核得分，

每月按职工人数的 10% 评选出“月

度之星”，当月被评为矿“月度之

星”的由各队给予 100 元的奖励，

次年根据获得的次数多少享受相应

的“星级员工”津贴。同时，对评

选出的“月度之星”，矿还在电子

显示屏上滚动播放，在全矿职工中

掀起了人人争当先进的热潮。截至

目前，矿已连续安全生产 1130 多

天。（潘平）

考核的主要依据。

强化班组竞赛精细化。开展了

优秀班组长评选活动，每月按照班

组长月度工作考核细则严格考核，

最后根据月考核分从高到低的顺序，

评选优秀班组长，分别给予 150—

200 元的奖励。在操作人员中开展

了“星级员工”评选活动，各基层

队对照评选条件和精细化考核得分，

每月按职工人数的 10% 评选出“月

度之星”，当月被评为矿“月度之

星”的由各队给予 100 元的奖励，

次年根据获得的次数多少享受相应

的“星级员工”津贴。同时，对评

选出的“月度之星”，矿还在电子

显示屏上滚动播放，在全矿职工中

掀起了人人争当先进的热潮。截至

目前，矿已连续安全生产 1130 多

天。（潘平）

考核的主要依据。

强化班组竞赛精细化。开展了

优秀班组长评选活动，每月按照班

组长月度工作考核细则严格考核，

最后根据月考核分从高到低的顺序，

评选优秀班组长，分别给予 150—

200 元的奖励。在操作人员中开展

了“星级员工”评选活动，各基层

队对照评选条件和精细化考核得分，

每月按职工人数的 10% 评选出“月

度之星”，当月被评为矿“月度之

星”的由各队给予 100 元的奖励，

次年根据获得的次数多少享受相应

的“星级员工”津贴。同时，对评

选出的“月度之星”，矿还在电子

显示屏上滚动播放，在全矿职工中

掀起了人人争当先进的热潮。截至

目前，矿已连续安全生产 1130 多

天。（潘平）

考核的主要依据。

强化班组竞赛精细化。开展了

优秀班组长评选活动，每月按照班

组长月度工作考核细则严格考核，

最后根据月考核分从高到低的顺序，

评选优秀班组长，分别给予 150—

200 元的奖励。在操作人员中开展

了“星级员工”评选活动，各基层

队对照评选条件和精细化考核得分，

每月按职工人数的 10% 评选出“月

度之星”，当月被评为矿“月度之

星”的由各队给予 100 元的奖励，

次年根据获得的次数多少享受相应

的“星级员工”津贴。同时，对评

选出的“月度之星”，矿还在电子

显示屏上滚动播放，在全矿职工中

掀起了人人争当先进的热潮。截至

目前，矿已连续安全生产 1130 多

天。（潘平）

考核的主要依据。

强化班组竞赛精细化。开展了

优秀班组长评选活动，每月按照班

组长月度工作考核细则严格考核，

最后根据月考核分从高到低的顺序，

评选优秀班组长，分别给予 150—

200 元的奖励。在操作人员中开展

了“星级员工”评选活动，各基层

队对照评选条件和精细化考核得分，

每月按职工人数的 10% 评选出“月

度之星”，当月被评为矿“月度之

星”的由各队给予 100 元的奖励，

次年根据获得的次数多少享受相应

的“星级员工”津贴。同时，对评

选出的“月度之星”，矿还在电子

显示屏上滚动播放，在全矿职工中

掀起了人人争当先进的热潮。截至

目前，矿已连续安全生产 1130 多

天。（潘平）

考核的主要依据。

强化班组竞赛精细化。开展了

优秀班组长评选活动，每月按照班

组长月度工作考核细则严格考核，

最后根据月考核分从高到低的顺序，

评选优秀班组长，分别给予 150—

200 元的奖励。在操作人员中开展

了“星级员工”评选活动，各基层

队对照评选条件和精细化考核得分，

每月按职工人数的 10% 评选出“月

度之星”，当月被评为矿“月度之

星”的由各队给予 100 元的奖励，

次年根据获得的次数多少享受相应

的“星级员工”津贴。同时，对评

选出的“月度之星”，矿还在电子

显示屏上滚动播放，在全矿职工中

掀起了人人争当先进的热潮。截至

目前，矿已连续安全生产 1130 多

天。（潘平）

考核的主要依据。

强化班组竞赛精细化。开展了

优秀班组长评选活动，每月按照班

组长月度工作考核细则严格考核，

最后根据月考核分从高到低的顺序，

评选优秀班组长，分别给予 150—

200 元的奖励。在操作人员中开展

了“星级员工”评选活动，各基层

队对照评选条件和精细化考核得分，

每月按职工人数的 10% 评选出“月

度之星”，当月被评为矿“月度之

星”的由各队给予 100 元的奖励，

次年根据获得的次数多少享受相应

的“星级员工”津贴。同时，对评

选出的“月度之星”，矿还在电子

显示屏上滚动播放，在全矿职工中

掀起了人人争当先进的热潮。截至

目前，矿已连续安全生产 1130 多

天。（潘平）

考核的主要依据。

强化班组竞赛精细化。开展了

优秀班组长评选活动，每月按照班

组长月度工作考核细则严格考核，